



CAI
HR
-Z028



REFUSE

Dangerous Work

Human Resources Development Canada now administers the *Canada Labour Code*. Through the *Canada Labour Code*, Human Resources Development Canada is interested in protecting your safety and health by preventing accidents and injuries on the job.

That is why Part II of the *Canada Labour Code* gives workers in federal jurisdiction work places three basic rights.

They are:

1. *The right to know*

Workers have the right to know about hazards in the work place that could affect their safety or health.

2. *The right to participate*

Workers have a say about things that affect their safety and health at work. Most work places have either a safety and health committee or a safety and health representative to voice the concerns of workers and deal with them.

3. *The right to refuse dangerous work*

A worker has the right to refuse to do a job if that worker has reasonable cause to believe that:

- there is a condition at work that is a danger to himself or herself; or

- the use of a machine or thing at work presents a danger to himself/herself or a co-worker.

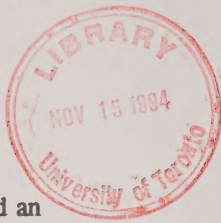
Who has the right to refuse?

Any employee, subject to Part II of the *Canada Labour Code* has the right to refuse dangerous work as long as:

- the refusal does not put the life, health or safety of another person directly in danger; or
- the danger in question is not inherent in the employee's work or is not a normal condition of employment.

What is the procedure for refusal to work?

Part II of the *Canada Labour Code*, which deals with safety and health in the work place, sets out steps for you to follow. As long as you follow these steps you will be protected by the Code.



First, notify your supervisor and an employee member of your work place safety and health committee or the safety and health representative. If there is no employee committee member or safety and health representative available, you have the right to select an employee to accompany you as a witness.

Your employer has to look into the matter immediately with you and the employee member of the committee or the representative. Together, you will try to resolve the problem.

If your employer corrects the problem to your satisfaction, then the procedure ends here.

However, if your employer feels that there is no danger, or if the situation is not corrected to your satisfaction, then you have the right to continue to refuse to work.

NOTE: *The procedure is different for an employee working on a ship or aircraft that is in operation. If you believe that there is a work-related danger, bring it to the attention of the person in charge who will then make a decision on what to do after taking into account the safety of the aircraft or ship.*

If you continue to refuse to work

Your employer has the right to ask you:

- ☛ to remain at a safe place nearby; or
- ☛ to do other work.

Your employer does not have the right to ask anyone else to do the job that you have refused to do **unless** the other person is told about your refusal and the reason you refused the job.

You and your supervisor call a Safety Officer to investigate the situation. (You will find the telephone number of Human Resources Development Canada, Labour Program listed in the blue pages of your telephone book.)

The Safety Officer will want to know if your employer has tried to resolve the matter. So follow the procedure step by step.

The Safety Officer will investigate the situation and decide whether the situation is dangerous.

If a Safety Officer decides there is no danger

Then you must return to work. You can, however, ask the Safety Officer to appeal the decision to the Canada Labour Relations Board or, if you are a public servant, to the Public Service Staff Relations Board. While the appeal is in progress, you must return to work. An employee who chooses not to go back to work is no longer protected by the *Canada Labour Code*.

How can you go about appealing to the Board?

You have seven days after receiving the written or verbal decision of the Safety Officer to ask the Safety Officer in writing to refer the decision to the Board for review.

The Board will review the situation and either:

- ☛ confirm the decision that no danger exists; or
- ☛ direct the employer to correct the situation.

If a Safety Officer decides there is danger

Then the Safety Officer will give a direction in writing to the employer to correct the situation.

How do you request the review of a Safety Officer's direction?

Any employer, employee, or trade union has 14 calendar days from the date of any direction to ask the nearest Human Resources Development Canada, Labour Program office for a Regional Safety Officer to review the direction. The Regional Safety Officer may require that the oral request be made in writing as well.

The Regional Safety Officer (RSO) can either vary, rescind or confirm the direction.

However, you can appeal the decision of the RSO to the Federal Court.

It is important for you to know that

- ✦ while a direction is being reviewed, the employer must still comply with the direction; and
- ✦ until your employer has complied with the direction, you don't have to do the job in question.

If an employer takes action against an employee for refusing to do dangerous work

The *Canada Labour Code* gives the employee the right to complain to the Canada Labour Relations Board about improper dismissal, lay off, suspension or other penalty.

An employee has 90 days from the time of such an action to make a complaint to the Board. **In order to be protected by the Code, you must have followed the procedure.**

If you complain to the Board that disciplinary action has been taken against you because you used your right to refuse, it will be up to your employer to prove that this is not so.

The Board will make the final decision to resolve the situation.

However, you can appeal the Board's decision to the Federal Court.

REMEMBER

It is very important to follow the procedure when you refuse to do dangerous work.

In order to exercise your right to refuse, you must have reasonable cause to believe that a condition at work is a danger to you or that the use of a machine or thing at work presents a danger to you or to another employee.

The right to refuse dangerous work should not be abused. It is there to protect you.

If you have any questions about the right to refuse dangerous work or other matters related to your safety and health in the work place, contact the Human Resources Development Canada, Labour Program office closest to you.

Further copies of this publication are available from:

Publications Distribution Centre
Human Resources Development Canada
Labour Program
Ottawa, Ontario K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1994
Cat. No. L31-101/1994
ISBN 0-662-61347-3





Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115570210>

Si vous avez des questions à poser sur le droit de refuser un travail dangereux, ou sur tout autre sujet relatif à la sécurité et à la santé au travail, veuillez communiquer avec le bureau de Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail le plus près.

On peut obtenir des exemplaires de la présente publication auprès du :

Centre de distribution des publications
Développement des ressources humaines Canada
Programme du travail
Ottawa (Ontario) K1A 0J2
(819) 994-0543

• Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1994
N° de cat. L31-101/1994
ISBN 0-662-61347-3



Il est important que vous sachiez ceci

pendant que les instructions sont en révision, l'employeur doit continuer de s'y conformer;

tant que l'employeur ne s'est pas conformé aux instructions, vous n'avez pas à exécuter le travail en question.

Si l'employeur prend des mesures contre l'employé qui refuse d'exécuter un travail dangereux

Le *Code canadien du travail* accorde à l'employé le droit de porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail par suite d'un congédiement, d'une mise en disponibilité, d'une suspension ou d'autres sanctions.

L'employé dispose de 90 jours à compter de la date où les mesures sont prises contre lui pour déposer une plainte auprès du Conseil. Pour bénéficier de la protection du Code, vous devez avoir observé la marche à suivre prescrite.

Si vous en appelez auprès du Conseil en alléguant que des mesures disciplinaires ont été prises contre vous parce que vous vous êtes prévalu de votre droit de refus, il appartiendra à votre employeur de faire la preuve que tel n'est pas le cas.

Toutefois, vous pouvez faire appel à la décision du Conseil à la Cour fédérale.

RAPPELEZ-VOUS BIEN CECI :

Il est très important d'observer la marche à suivre quand vous refusez d'exécuter un travail dangereux.

Pour exercer votre droit de refus, vous devez avoir des motifs raisonnables de croire qu'il y a une situation dangereuse dans votre lieu de travail ou que l'utilisation d'une machine ou d'une chose présente un danger pour vous ou pour un autre employé.

Il ne faut pas abuser du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Ce droit n'existe que pour vous protéger.

Si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a pas de danger

Vous devez alors retourner au travail. Vous pouvez toutefois demander à l'agent de sécurité d'en appeler de la décision auprès du Conseil canadien des relations du travail ou, si vous êtes fonctionnaire, auprès de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Tant que la décision est en appel, vous devez retourner au travail. L'employé qui choisit à ce moment-là de ne pas reprendre le travail n'est plus protégé par le *Code canadien du travail*.

Comment faire appel au Conseil ?

Après avoir pris connaissance de la décision orale ou par écrit de l'agent de sécurité, vous avez sept jours pour lui demander par écrit de communiquer sa décision au Conseil.

Le Conseil examinera le dossier et :

✎ confirmera la décision de l'agent selon laquelle aucun danger n'existe ou

✎ donnera des instructions à l'employeur quant aux mesures à prendre pour corriger la situation.

Si l'agent de sécurité décide qu'il y a danger

L'agent de sécurité donnera alors des instructions par écrit à l'employeur afin de corriger la situation.

Comment demander la révision des instructions d'un agent de sécurité ?

Un employeur, un employé ou un syndicat dispose de quatorze jours civils à compter de la date où les instructions ont été émises pour demander qu'un agent régional de sécurité du bureau du Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail en fasse la révision. L'agent régional de sécurité peut exiger que la demande verbale soit aussi faite par écrit.

L'agent régional de sécurité (ARS) peut soit les modifier, soit les annuler, soit les confirmer.

Toutefois, vous pouvez faire appel à la décision de l'ARS à la Cour fédérale.

Quelle est la marche à suivre lors d'un refus de travailler ?

La partie II du *Code canadien du travail*, qui traite de la sécurité et de la santé au travail, précise la marche à suivre à cet égard. Vous êtes protégé par le Code dans la mesure où vous l'observez.

Prévenez d'abord votre surveillant et un membre d'employé du comité de sécurité et de santé, de votre lieu de travail ou le représentant à la sécurité et à la santé. S'il n'y a pas de membre employé du comité de sécurité et de santé ou de représentant disponible, vous avez le droit de choisir un employé pour vous accompagner et agir comme témoin.

Votre employeur doit sans délai examiner le problème avec vous et le membre employé du comité ou le représentant. Ensemble, vous chercherez à résoudre le problème.

Si votre employeur corrige le problème à votre satisfaction, la procédure s'achève là. Cependant, si votre employeur croit qu'il n'existe pas de danger, ou si la situation n'est pas redressée à votre satisfaction, vous pouvez maintenir votre refus de travailler.

NOTA : Si vous travaillez à bord d'un navire ou d'un aéronef en service, la marche à suivre est différente. Si vous estimez qu'il existe un danger lié à votre travail, vous en parlez au responsable du moyen de transport qui décidera de ce qu'il convient de faire en tenant compte de la sécurité du navire ou de l'aéronef.

Si vous maintenez votre refus

Votre employeur a le droit de vous demander :

- de rester dans un endroit sûr à proximité ou
- d'accomplir une autre tâche.

Votre employeur n'a pas le droit de demander à quelqu'un d'autre d'exécuter le travail que vous avez refusé de faire, à moins d'informer cette personne de votre refus et du motif invoqué pour ce refus.

Votre surveillant et vous, demandez à un agent de sécurité de faire enquête sur la situation. (Vous trouverez le numéro de téléphone de Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail dans les pages bleues de votre annuaire téléphonique.)

L'agent de sécurité voudra savoir si votre employeur a cherché à résoudre le problème. Il importe donc que vous respectiez la marche à suivre étape par étape.

L'agent de sécurité fera enquête sur la situation et décidera si la situation est dangereuse ou non.

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

3. Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Chaque travailleur peut refuser d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, dans le lieu de travail :

il y a un danger pour lui, ou

l'utilisation d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou un collègue.

Qui a le droit de refuser ?

Tout employé assujéti à la partie II du *Code canadien du travail* peut refuser d'exécuter un travail dangereux :

si son refus ne met pas directement en danger la vie, la sécurité ou la santé d'une autre personne, ou

si le danger n'est pas une condition normale de son emploi ou n'y est pas inhérent.

Dans la présente brochure, la forme masculine, qui a valeur de genre neutre, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Développement des ressources humaines Canada administre maintenant le *Code canadien du travail*. Par l'entremise du *Code canadien du travail*, Développement des ressources humaines Canada s'intéresse à la protection de votre sécurité et de votre santé lorsque vous êtes au travail.

C'est pourquoi la partie II du *Code canadien de travail* accorde trois droits fondamentaux aux travailleurs dont le lieu de travail relève de la compétence fédérale.

Voici lesquels :

1. Le droit de connaître

Les travailleurs ont le droit d'être mis au courant des risques que présente leur lieu de travail et qui pourraient porter atteinte à leur sécurité ou à leur santé.

2. Le droit de participer

Les travailleurs ont leur mot à dire en ce qui a trait à leur sécurité et leur santé au travail. Dans la plupart des lieux de travail, on retrouve un comité de sécurité et de santé, ou un représentant à la sécurité et à la santé, chargé de faire valoir les préoccupations des travailleurs et d'y donner suite.